



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



INFORMACIONS LABORALS

Decembre 2019



A propòsit dels permisos retribuïts.

Ens interessa parlar aquí de dues sentències molt interessants. Una primera sobre l'aplicabilitat del permís de matrimoni a les parelles de fet, i una altra sobre l'eventual desaparició, després de la modificació del marc legal relatiu al a suspensió del contracte per naixement, del permís per naixement de fills que es pogués contenir en conveni. Però abans aprofitem l'oportunitat per explicar quins són els permisos retribuïts i els seus trets generals.

- Els permisos retribuïts troben la seva regulació general en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors (ET); no obstant això, en trobem altres de dispersos en altres preceptes d'aquesta mateixa norma. Els permisos regulats en l'article 37.3 ET són:

a) *Quinze dies naturals en cas de matrimoni.*

b) *Dos dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu cal fer un desplaçament, s'amplia a quatre dies. Cal observar que la llei no preveu cap permís per acompanyar familiars del treballador al metge. Per tant, si el conveni no regula aquest permís i un treballador s'absenta per aquest motiu, aquesta absència no serà retribuïda. Tret que ho prevegi el conveni, tampoc es té dret al permís per l'hospitalització de familiars de la parella de fet, ja que els vincles per afinitat neixen per l'existència de matrimoni (STSJ de Catalunya de 26 de maig de 2006).*

c) *Un dia per trasllat del domicili habitual.*

d) *Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'aplicarà el que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Si això suposés la impossibilitat que el treballador prestés serveis en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podria passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'ET.*

e) *Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment (el denominat crèdit d'hores sindicals).*

f) *Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.*

- *L'exercici de tots aquests permisos requereix avís i justificació previs, són retribuïts i s'ha de cotitzar. La retribució es refereix a la que es reporti de manera ordinària (salari base i complements fixos). No inclou el pagament de complements de llocs de treball que es reportin pel treball realitzat en circumstàncies especials si durant el permís no han treballat en aquestes circumstàncies especials (per exemple, plus festiu, plus de nocturnitat), i tampoc dels complements*



extrasalarials que no s'hagin reportat (com ara un plus de transport).

- *Als permisos retribuïts regulats a l'article 37.3 de l'ET cal afegir-hi aquests altres, igualment retribuïts:*

g) El permís per lactància (article 37.4 ET): una hora d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos.

h) En els desplaçaments temporals de durada superior a tres mesos, permís de quatre dies laborables al domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge (les despeses del qual són a càrrec de l'empresari) (article 40.6 ET).

i) Durant el període de preavis (15 dies) dels acomiadaments objectius, els treballadors afectats tindran dret, sense pèrdua de la seva retribució, a una llicència de sis hores setmanals amb la finalitat de buscar un nova feina (article 53.2 ET).

j) Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys (art.23.3 ET).

- *El permís per a assistència a exàmens previst a l'article 23.1.a) de l'ET no té, excepte que ho estipuli així el conveni, caràcter retribuït, de manera que el treballador hauria de recuperar les hores no treballades.*

- *Finalment, cal destacar que els convenis col·lectius poden crear nous permisos i/o millorar i complementar els existents.*

Molt recentment, la premsa s'ha fet ressò de dos pronunciaments judicials en relació amb els permisos. Així, respecte al permís per matrimoni [art. 37.3.a) de l'ET], el Tribunal Suprem, en sentència de 22 d'octubre, confirma que, excepte previsió en el conveni o en una millora empresarial, el permís es refereix al matrimoni

i no a les parelles de fet o altres formes d'unio diferents a la matrimonial. I afirma, de manera taxativa, en contra de la posició mantinguda en el vot particular signat per tres magistrades, que no alberga cap dubte sobre la constitucionalitat d'aquesta opció.

Més dubtes ens planteja la sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc del 16 de juliol del 2019. La resolució, que conté un sòlid vot particular contrari a la posició majoritària de la sala, anul·la el permís retribuït de 3 dies per naixement de fills que es contenia en el conveni col·lectiu de l'empresa Ferrocarriles Vascos S.A.U. La sala considera que la desaparició, com a conseqüència de l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, del permís legal que per aquesta situació es reconeixia als empleats, i la creació d'un nou dret a la suspensió del contracte per al progenitor diferent de la mare no biològica de durada molt més àmplia que el permís vigent fins aleshores suposa que "no es pot acceptar la vigència en el conveni de la millora d'un dret legal que ja no existeix; ni resulta legítim, en relació amb la mateixa matèria i dret, que els treballadors pretenguin acollir-se a dues fonts diferents (el conveni i la llei)". S'ha de tenir en consideració, no obstant això, que ni estem davant d'una solució definitiva ni predicable amb caràcter general, ja que la sentència es refereix a una regulació convencional concreta. Caldrà esperar la solució que pugui donar-nos el Tribunal Suprem en relació amb una qüestió que es planteja en nombrosos convenis, que havien previst específicament un permís per naixement de fills, i veure si considera que l'aprovació del Reial decret llei pot suposar, sense que així s'hagi previst expressament, la derogació d'unes clàusules pactades pels agents socials. El respecte a la voluntat dels subjectes negociadors i al dret a la negociació col·lectiva ens fan pensar que, potser, la solució podria ser diferent de la dictada en aquesta primera sentència. En qualsevol cas, haurem d'estar molt atents.



Quan WA és NSFW, o compte amb els missatges com a eina de comunicació empresarial. FYI.

Els programes de missatgeria instantània i les xarxes de comunicació estan canviant les formes com ens comuniquem i el mateix llenguatge que fem. Els avantatges són indubtables des de la perspectiva de la millora i la facilitat de les comunicacions. No obstant això, però, de vegades aquesta facilitat i immediatesa poden ser males companyes de viatge. Un exemple d'això el trobem en l'assumpte que resol una recent sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid. En aquesta sentència es confirma com a improcedent l'acomiadament d'una treballadora que es va absentar diversos dies de la feina per considerar que les vacances sol·licitades i confirmades via WhatsApp s'ajustaven a dret. En els fets queda acreditat que les incidències en la gestió del temps de treball –absències o vacances–, es gestionaven via WhatsApp amb l'encarregat de l'establiment comercial en el qual prestava serveis la treballadora. Aquesta, pocs dies abans de començar les vacances, sol·licita a través d'un missatge de WhatsApp poder absentar-se per gestionar la custòdia de la seva filla. L'encarregat li respon amb un “fes el que vulguis”. Després de reincorporar-se del període de vacances, la treballadora inicia un procés d'incapacitat per contingència comuna i, quan torna, se li comunica l'acomiadament disciplinari per faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat i transgressió de la bona fe. L'actora al·lega que no hi va haver faltes injustificades, ja que les absències estaven autoritzades per l'encarregat, que hi va consentir tàcitament o, com a mínim, va mantenir una postura d'ambigüitat.

Aquesta és la postura que acull el Tribunal Superior de Justícia, en deduir dels fets provats que en cap moment l'encarregat va denegar els permisos, sinó que, per contra, de la conversa es dedueix que es fa càrrec de l'absència de la treballadora, i, encara que no ho digui expressament, s'entén que li atorga llibertat per faltar. Així doncs, la sentència considera que resulta evident que l'empresa va consentir les absències, per la qual cosa denega el seu recurs.

Aquesta no és la primera vegada en què els Tribunals admeten com a prova les comunicacions mantingudes per WhatsApp o altres mitjans electrònics i atorguen validesa a les declaracions de voluntat que s'hi contenen. No hi ha res objectar, sempre que es garanteixi l'autenticitat i la integritat d'aquests mitjans de prova, però, en qualsevol cas, ens obliguen a ser molt prudents en la seva utilització pels efectes que es poden irrogar.

Per cert, si no han entès què significaven les sigles que hem esmentat en el títol, no es preocupin, segurament és una cosa positiva. En qualsevol cas, els facilitem una petita guia que hem extret de la [www ; -\)](http://www.antras.net)



NSFW: Not safe for work. S'utilitza sobretot per advertir a altres persones que la informació no és apropiada per veure-la en el lloc de treball, "segurament" perquè no "s'ajusta" a la prestació deguda.

WA: WhatsApp

FYI: For your information (per a la seva informació)

WYL: Whatever you like ("el que tu vulguis", de manera que es trasllada la responsabilitat a l'interlocutor).

AMA: Ask me anything (pregunta'm qualsevol cosa).

AFAIK: As far as I know (que jo sàpiga)

ATM: At the moment (en aquest moment)

BRB: Be right back (ara torno)

CUL8R: See you later (ens veiem després)

gr8: Great (genial)

GTG: Got to go (me n'he d'anar)

How R O?: How are you? (com estàs?)

IDK: I don't know (no ho sé)

IMHO: In my humble opinion (en la meua humil opinió)

LOL: Laugh out loud (rient en veu alta)

OMG: Oh my god o Oh my gosh (Déu meu! o la seva versió agnòstica)

TBH: To be honest (per ser sincer)

THX: Thanks! (gràcies)

TL;DR: Too long, didn't read (s'usa en els fòrums d'internet per dir que alguna cosa és massa llarga i avorrida per llegir-la)

TTYL: Talk to you later (parlem més tard)

WTF?: What the fuck? (Què cony? S'usa per expressar sorpresa)



Indemnització per extinció del contracte d'alta direcció i exempció de tributació per IRPF.

La STS de 5 de novembre del 2019 de la Sala contenciosa introdueix un important i radical canvi en la posició que el Tribunal Suprem ha mantingut en relació amb la tributació de la indemnització per desistiment del personal d'alta direcció. Hem de recordar que, fins a aquesta sentència, el tribunal havia considerat que aquesta indemnització estava subjecta íntegrament a la tributació per IRPF, ja que es considerava que el RD 1382/1985, regulador de la relació laboral especial d'alta direcció, no establí una indemnització obligatòria que per això estigués exempta de tributació sobre la base de l'article 7 i) de la llei reguladora de l'IRPF.

En el cas jutjat, una empresa cessa una empleada la relació laboral de la qual era d'alta direcció i la indemnitza amb 37.770,01 euros, quantitat sobre la qual no practica cap mena de retenció a compte de l'IRPF en considerar-la exempta a l'empara de l'article 7.i) LIRPF. La Inspecció va considerar que les indemnitzacions per cessament de personal d'alta direcció estaven subjectes a IRPF i al seu sistema de retencions a compte. En conseqüència, li va practicar la corresponent regularització, i va aplicar a la indemnització la reducció del 40% en la mesura en què s'havia generat en un període superior a dos anys, computant de data a data el nombre d'anys treballats. L'empresa, davant la desestimació de la reclamació que formula davant el TEAC (Tribunal Económico-administratiu Central) recorre, i l'Audiència Nacional estima la seva demanda, que va a ser confirmada pel Tribunal Suprem.

La Sala contenciosa del Tribunal Suprem considera necessari adaptar la seva doctrina a la jurisprudència dictada per la seva Sala social (STS 22-04-2014), que havia estimat el caràcter obligatori de la indemnització per desistiment. Cal recordar que segons aquesta sentència, quan l'article 11 de la norma reguladora de l'alta direcció (RD 1382/1985), estableix que l'alt directiu tindrà dret, en els casos de desistiment, a la indemnització pactada en el contracte i que, si no hi ha pacte, aquesta serà de set dies de salari en metàl·lic per any de servei amb el límit de sis mensualitats, això no significa que el contracte pugui eliminar la indemnització, sinó fixar quanties diferents, de manera que s'admeten "modulacions varies d'aquest dret però no la seva completa ablació". D'aquesta forma, es considera que la indemnització mínima de 7 dies per any de treball, amb el límit de sis mensualitats és obligatòria i, per tant, que aquesta quantia de la indemnització està exempta de tributació a l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, a l'empara de l'article 7.i) del text refós de la Llei de l'impot sobre la renda de les persones físiques. S'ha de recordar que l'import de la indemnització exempta al qual es refereix el precepte té com a límit la quantitat de 180.000 euros.